



Approved on October 05, 2016

Responsible Editor: Raymundo Juliano Feitosa

Associate Editor: Fernando Galindo Ayuda

Evaluation Process: Double Blind Review pelo SEER/OJS

LA PROTECCIÓN SOCIAL DE LOS TRABAJADORES PRECARIOS CON ESPECIAL ATENCIÓN A LOS AUTÓNOMOS. ANÁLISIS COMPARADO ENTRE EL ORDENAMIENTO ESPAÑOL Y BRASILEÑO

¹Mirian Aparecida Caldas²Susana Rodríguez Escanciano

RESUMEN

Actualmente, son manifiestos los interrogantes referentes a la protección a dispensar por la Seguridad Social ante la decadencia del Estado de Bienestar. La recesión económica alcanza al sistema de protección social, constatada su insuficiencia de recursos dada la desproporción entre cotizantes y beneficiarios provocada por el paro, la precariedad, el envejecimiento de la población y la búsqueda de formas alternativas al empleo asalariado. Un estudio comparado entre España y Brasil respecto de la protección social de los autónomos como ejemplo preclaro de trabajo atípico y precario, a través de una investigación bibliográfica, se hace pertinente y enriquecedor para ambos sistemas.

Palabras clave: régimen especial de seguridad social de los autónomos, *previdência social* brasileira, trabajadores autónomos, trabajadores autónomos económicamente dependientes, deficiente protección social, cotización.

THE SOCIAL PROTECTION OF PRECARIOUS WORKERS WITH SPECIAL ATTENTION TO SELF-EMPLOYED. COMPARATIVE ANALYSIS BETWEEN SPANISH AND BRAZILIAN MANAGEMENT

ABSTRACT

At the moment, the many questions concerning the protection that has to be provided by the Social Security due to the decadence of the welfare state are evident. The economic recession has reached the social protection system, due to its current lack of resources, considering the disproportion between contributors and beneficiaries caused by unemployment, instability, the progressive aging of the population and the search for alternative forms of remunerated employment. A comparative study between Spain and Brazil regarding the social protection of the self-employed, as a classical example of atypical and unstable work, through a bibliographical research, is relevant and beneficial for both systems.

Keywords: special regime of social safety of own-account workers, Brazilian social security, freelancers, economically dependent, deficient social protection, quotation.

¹ Doutora em Responsabilidade Jurídica pela Universidad de León – UNILEÓN (España). Professora pela Universidade Estadual do Centro-Oeste - UNICENTRO, Paraná (Brasil). E-mail: mirian_caldas@hotmail.com

² Doctora en Derecho pela Universidad de León – UNILEÓN (España). Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social pela Universidad de León – UNILEÓN (España). E-mail: srode@unileon.es



I – INTRODUCCIÓN

En tiempos de crisis, los países intentan buscar soluciones a sus problemas económicos y financieros, principalmente a través de reformas en sus sistemas de protección social para garantizar su sostenibilidad, amenazada por el descenso del número de cotizantes y el aumento de la lista de desempleados. En este sentido, es totalmente pertinente conocer la Seguridad Social española, que al igual que en otros muchos países europeos, ha sido objeto de varias modificaciones en el régimen jurídico de sus prestaciones, especialmente en materia de jubilación, si bien todavía se siguen fundamentando en el modelo clásico de reparto que también se utiliza en el sistema de seguridad social brasileña.

El objetivo de este trabajo es verificar cómo el sistema español de Seguridad Social establece una protección escasa a los autónomos, haciendo un análisis comparado con el ordenamiento brasileño, resaltando la importancia de la cotización de los trabajadores por cuenta propia, sobre todo por el aumento, no siempre en condiciones óptimas, de este tipo de trabajadores impulsado desde instancias nacionales y comunitarias como motor de la economía ante la escasez de empleos asalariados.

Para Brasil y para otros países de la América Latina que poseen el mismo sistema público y de repartición simple en lo que se refiere a la protección social de sus trabajadores, la reflexión a partir de las premisas del ordenamiento jurídico español se hace muy relevante, una vez que estos países suelen tener aspiraciones muy semejantes: por una lado, existe la preocupación en mantener un sistema de protección mínima para el trabajador, incluso en tiempos de crisis económica, y por otro lado, también concurre el reto de cómo mantener un sistema tuitivo sostenible ante el aumento considerable de empleos atípicos, precarios o extramuros del contrato de trabajo.

Además, estas dos preocupaciones no son exclusivas del Estado Español y del Estado Brasileño, pues se extienden a todo el mundo. La intención en esta pesquisa es, por ende, verificar cómo un país perteneciente a la zona euro, que sigue las orientaciones de la Unión Europea, extiende la protección social a los trabajadores situados en las fronteras del contrato de trabajo, sobre todo a los trabajadores autónomos, en los momentos en que no son capaces de proveer su propio sustento ante la escasez de ingresos derivados de la actividad desarrollada, para después elaborar un análisis comparativo con el tratamiento diferido a los trabajadores autónomos en Brasil.



La preocupación española y por qué no decir europea es, sin lugar a dudas, el carácter marcadamente “profesional” de las prestaciones y sus nocivas consecuencias para los empleos atípicos, precarios o extramuros del contrato de trabajo, dentro de los cuales ocupan un lugar destacado los trabajadores en régimen de auto-organización, sobre todo los denominados autónomos económicamente dependientes de un cliente del que reciben más del 75 por 100 de sus ingresos (TRADEs), figura regulada en España pero no en Brasil. En este país, la preocupación está relacionada con el aumento del número de trabajadores autónomos y la falta de concienciación de la necesidad de cotizar para el sistema de protección social brasileño, provocando un incremento de la economía sumergida.

Este trabajo se divide en dos partes, en la primera parte se abordará la regulación proporcionada por el ordenamiento español a partir de una breve análisis de la Seguridad Social en la Unión Europea, poniendo de manifiesto cómo los trabajadores con empleos atípicos, singularmente los autónomos económicamente dependientes, poseen una protección social mínima en este país, a veces escasa; en la segunda parte se tratará del ordenamiento jurídico brasileño, empezando por el sistema de Seguridad Social, pasando específicamente a la “*Previdência Social*”, para después decir quiénes son los trabajadores autónomos brasileños, como se establece la relación jurídica “*previdenciária*” entre estos trabajadores y la “*Previdência*”, bien como de qué forma cotizan para el sistema.

En primer lugar, cabe señalar que existen diferencias importantes en el tratamiento de los autónomos en los ordenamientos jurídicos de los países en análisis. En España, dentro de su sistema de la Seguridad Social, existe una ordenación genérica, donde se encuentran los requisitos para que los trabajadores encuadrados en el régimen general puedan acceder a las prestaciones de la seguridad social y un Régimen Especial de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos (RETA), que establecen requisitos específicos para estos trabajadores singularmente centrados en que es el propio trabajador el único sujeto obligado a cotizar pudiendo elegir la base dentro de unos mínimos y unos máximos. Por otro lado, en Brasil, los autónomos y todos aquellos que trabajan por cuenta ajena, están incluidos en la categoría de contribuyentes individuales, pero dentro del mismo sistema, o sea, las reglas que establecen requisitos para la jubilación del trabajador empleado son las mismas para los trabajadores por cuenta ajena y también para los autónomos, sin distinción.

Tanto para establecer estas diferencias, como para entender cómo los dos sistemas jurídicos están intentando mantener un sistema sólido y solvente de prestaciones de protección



a los trabajadores en momentos de infortunio, será utilizado en este trabajo el método de investigación bibliográfico, utilizándose de referencial teórico importante en la materia, de ambos los países, España y Brasil, acompañado de una reflexión crítica, detectando las bondades y defectos de ambos sistemas.

Desde un primer momento, cabe señalar que en el ordenamiento jurídico español cuando se habla de Seguridad Social se está hablando de cotizaciones y de prestaciones destinadas exclusivamente para el trabajador afiliado y que acredita un período de carencia. La Seguridad Social se destina a cubrir infortunios que pueden pasar a estos trabajadores y a sus familiares, desde su primer trabajo hasta el momento en que adquieren derecho a jubilarse, siempre que completen los mínimos exigidos, sistema unido al de asistencia social, que protege situaciones de necesidad al margen de las anteriores. En Brasil, el término Seguridad Social se refiere a un género del cual la Sanidad, la Asistencia Social y la Previdencia Social son las especies. O sea, lo que dentro del ordenamiento jurídico español se dice Seguridad Social, en Brasil se utiliza el término Previdencia Social. Así que, cuando se habla del ordenamiento español se hará mención a la Seguridad Social y cuando se tratar del ordenamiento brasileño se hablará de “Previdência Social”. Las autoras de esta ponencia realizan esta aclaración con fin de que los términos utilizados no conduzcan a error, por cuanto en el contenido de este trabajo utilizará del término Seguridad Social (España) y en otro se referirá a la “Previdência Social” (Brasil).

II – LA SEGURIDAD SOCIAL EN ESPAÑA Y LA PROTECCIÓN SOCIAL DE LOS TRABAJADORES QUE POSEEN EMPLEOS ATÍPICOS, PRECARIOS O EXTRAMUROS DEL CONTRATO DE TRABAJO, ESPECIALMENTE EL CASO DE LOS TRABAJADORES AUTÓNOMOS

1. El modelo constitucional español y las quiebras del principio de universalidad ante la deficiente protección de las situaciones de necesidad generalizadas en época de crisis

Afirmaba P. Durand que el siglo XX sería el siglo de la seguridad frente a la idealización decimonónica del riesgo y la libertad. Ahora, en pleno siglo XXI, vuelve a reabrirse este debate, si bien en otros términos, pues en la actualidad se discute el tipo de seguridad, esto



es, el nivel de protección dispensado por la Seguridad Social ante la crisis del Estado de Bienestar para cuya estabilidad se creó aquella (ALARCÓN CARACUEL, 1999, p. 13). No cabe duda que la recesión económica alcanza con toda virulencia al sistema de Seguridad Social y, constatada su insuficiencia actual de recursos, atendiendo a la desproporción cotizantes/beneficiarios provocada por el paro y la precariedad y el progresivo envejecimiento de la población, se manifiesta en una tensión dialéctica entre su continua adaptación, impuesta por factores exógenos, y el mantenimiento de un sistema de mínimos expresamente recogidos en el art. 41 Constitución Española-CE (RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, 1990, pp. 19 y 20).

Aun cuando la relevancia constitucional de la Seguridad Social es, en los claros términos del art. 53 CE, el menor posible comparado con los derechos fundamentales y libertades públicas de los ciudadanos y también con sus derechos y deberes, lo cierto es que la principal consecuencia de su concepción dentro de los “principios rectores de la política social y económica” radica no sólo en la – lógica – imposibilidad de que el legislador ordinario suprima el sistema de Seguridad Social, sino también en la obligación de organizarlo de acuerdo con las directrices generales o principios básicos contenidos en el propio art. 41 CE: publicación institucional, universalidad subjetiva, generalidad objetiva y suficiencia prestacional (BORRAJO DACRUZ, 1999, p. 25). Este precepto reconoce, pues, una garantía sobre la existencia de la Seguridad Social, restringiendo la capacidad de diseño legislativo, no en vano éste ha de respetar un “núcleo indisponible”, el cual, no obstante, es tan suficientemente amplio como para permitir una vasta gama de soluciones concretas al legislador infraconstitucional (VALDÉS DAL-RE, 1994, pp. 4-5), en la medida en que el constituyente, de forma deliberada y en aras a una solución de consenso, no quiso establecer un modelo único, prefiriendo una fórmula abierta o indefinida, de generoso contorno y amplio alcance. El derecho que los ciudadanos puedan ostentar en esta materia es, por tanto, de estricta configuración legal, a partir de la cual cabe modular la acción protectora en atención a circunstancias económicas y sociales imperativas para su propia viabilidad y eficacia.

Cabe dar noticia, así, de un proceso de tránsito desde la “expansión” de la masa legislativa del Derecho de la Seguridad Social, que corresponde a la propia generalización o ampliación de su campo de aplicación a los más variados sectores de la población y a las más diversas actividades socio-económicas, signo de su *vis atractiva* o de su tendencia a universalización progresiva como servicio público destinado a dar cobertura a situaciones de



necesidad (MONEREO PÉREZ, 1998, pp. 23 y ss), hasta la expulsión de determinados sectores de la población fuera del ámbito de protección del sistema, en algunos casos porque ellos mismos opten por permanecer al margen [tal y como sucede con los profesionales liberales que hagan uso de la facultad prevista en la disposición adicional 18ª Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de Seguridad Social (TRLGSS)] o porque cuenten con ingresos económicos más que suficientes, pero en otros muchos supuestos, crecientes en épocas de crisis, por no estar encuadrados dentro del marco profesional del nivel contributivo o del personal dentro del no contributivo. Como con acierto se ha dicho, “el principio de universalidad de la protección no funciona de forma absoluta por lo que hace a las situaciones de necesidad en el sistema español de Seguridad Social” (ALARCÓN CARACUEL, y GONZÁLEZ ORTEGA, 1997, p. 68), circunstancia que provoca un doble fenómeno preocupante: de un lado, quedan extramuros de la acción protectora pública determinados sujetos que no acreditan los requisitos legales exigidos; de otro, la cobertura es parcial en ciertas situaciones.

Todo ello porque hace ya tiempo que la organización de la actividad de la empresa ha dejado de tener como paradigma los criterios y pautas “tayloristas-fordianos”, asentados sobre la producción en masa y el desarrollo de la actividad en el centro de trabajo para dirigirse hacia el paradigma de la especialización flexible, exigiendo mano de obra más formada en el manejo de nuevas tecnologías y recurriendo en este proceso a técnicas de externalización y descentralización. La nueva organización del trabajo exige cambios en el instrumento contractual laboral, pues se difumina la nota de dependencia o subordinación que, sin embargo aparece en tipos contractuales distintos del contrato de trabajo (autónomos económicamente dependientes), se produce la eclosión de la contratación laboral atípica o de las nuevas formas de reclutamiento (vínculos temporales frente al contrato indefinido, a tiempo parcial frente a jornadas completas o becas), se suceden reformas legislativas para acomodar la regulación de trabajo a las necesidades de flexibilidad en su gestión interna por las organizaciones empresariales (polivalencia, movilidad y separación del empleado del trabajo) y se alimenta el sector informal o sumergido al borde de la legalidad (CASAS BAAMONDE, 2015, p. 192 y ss.). Desde el punto de vista de la Seguridad Social, todas estas circunstancias imponen la obligación de procurar ampliar su campo de aplicación hacia estas “zonas grises” a riesgo de convertirse en un ordenamiento que cada vez más protege a menos personas.



2. El carácter marcadamente “profesional” de las prestaciones y sus nocivas consecuencias para los empleos atípicos, precarios o extramuros del contrato de trabajo

Más allá del deseable carácter universal del sistema de Seguridad Social Español, lo cierto es que al mantener la regulación vigente la fórmula profesionalizada de los llamados seguros sociales que fueron el origen del actual modelo, su estructura sigue basándose en mecanismos de incorporación diferenciados de los beneficiarios en atención a su situación respecto del mercado de trabajo, ubicándose así en regímenes diversos de Seguridad Social en función de la actividad profesional desempeñada. Con carácter general, a tenor del art. 7.1 a) TRLGSS, están incluidos en el campo de aplicación del régimen general de la Seguridad Social, quienes presten servicios retribuidos bajo los parámetros del art. 1.1 Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores (TRET), esto es, los trabajadores por cuenta ajena, cualesquiera que sean sus modalidades contractuales y especialidades. Ahora bien, la verdad es que el grueso de prestaciones de la Seguridad Social tienen el carácter de “contributivas”, en el sentido de que su reconocimiento se condiciona a la inscripción, alta y cotización del beneficiario durante un período mínimo (carencia), a excepción de los supuestos de accidente de trabajo o enfermedad profesional, no en vano cumplen una finalidad de sustitución de las rentas de activo (de trabajo) que el sujeto ha dejado de percibir cuando se ha actualizado la contingencia protegida, de modo que la cuantía y nivel dependerá de la cantidad de ingreso (SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, 2014, p. 146).

La dificultad de acceso y permanencia en un mercado de trabajo cada vez más inseguro provoca la aparición de actividades laborales especialmente precarias o fórmulas “extralaborales” de inserción profesional (como sucede con los autónomos económicamente dependientes), o ancladas en la economía sumergida. Y es que con la crisis se produce una difuminación de los perfiles de pobreza y exclusión social, en el sentido de que junto a los colectivos tradicionales, aparecen otros nuevos asociados a la pérdida del empleo, al desempleo de larga duración o a la degradación de las condiciones laborales, circunstancias que, consecuencia de las negativas perspectivas económicas, pueden agravarse y cronificarse (GARCÍA ROMERO, 2015, p. 50).



Sin lugar a dudas, los desafíos actuales más importantes del sistema de Seguridad Social radican, de un lado, en el descenso de la tasa de ocupación, que reduce cotizantes y aumenta gastos por desempleo, y, de otro, en la dualidad del mercado de trabajo, que no desaparece por muchos años que se lleve intentando combatir, y que provoca dificultades de acceso a las pensiones de jubilación ante carreras de cotización insuficientes por el empleo precario (ROJAS RIVERO, p. 19), como antónimo al “trabajo decente” consagrado, entre otros textos internacionales, en el art. 23.1 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el art. 7 del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales, el art. 31 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea y numerosos convenios de la OIT, que apuestan por condiciones de trabajo dignas, equitativas, con ingresos justos y condiciones seguras (MONEREO PÉREZ, 2013, pp. 27 y ss.), ideas que se han vuelto a poner de manifiesto en la Cumbre Mundial de Naciones Unidas celebrada en Nueva York entre el 25 y 27 de septiembre de 2015, con carácter previo a la celebración de la 70ª Asamblea General, que concluye con la adopción de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) (RAMOS QUINTANA, 2015, pp. 11 y ss).

Bajo tales premisas y teniendo en cuenta que el éxito de un modelo de protección depende de que éste sea el adecuado para el tipo de mercado sobre el que actúa, lo cierto es que pocas cuestiones han concitado un acuerdo tan pacífico y tan amplio como su falta de idoneidad, sobre todo a efectos de desempleo, donde prima la estructura contributiva, adecuado para hacer frente al paro temporal, el estacional y el tecnológico de baja intensidad –porque proporciona cobertura a individuos que ya han trabajado y que protagonizan situaciones de paro no prolongadas—, pero a todas luces insuficiente cuando alcanza a un gran porcentaje de la población activa y se distingue por la persistencia del riesgo y el carácter intermitente que éste adquiere para un número creciente de trabajadores con posiciones desfavorables en el mercado (VIQUEIRA PÉREZ, 2015, p. 38), circunstancia que todavía se hace más patente en los supuestos de utilización fraudulenta de figuras paralaborales como las becas o el desempeño simulado del trabajo autónomo.

Es más, la necesidad de establecer una proporcionalidad más intensa entre cotizaciones y prestaciones reforzando la contributividad del sistema que han impulsado las últimas reformas llevadas a cabo por la Ley 27/2011, de 1 de agosto, y por la Ley 23/2013, de 23 de diciembre, impuestas desde instancias comunitarias con observancia en la mayoría de los sistemas



nacionales, y justificadas en la necesidad de garantizar la sostenibilidad o estabilidad financiera del sistema de Seguridad Social, en realidad implican una disminución en el importe de la pensión de jubilación, que va a afectar en el sentido más negativo a quienes cuentan con empleos precarios o extramuros de un contrato de trabajo. La primera porque, al modificar aspectos relativos a la edad de jubilación, el porcentaje aplicable a la base reguladora aumentando la escala que determina el mínimo de años cotizados necesarios para alcanzar el 100 por 100 y el período computable de ésta, provoca mermas cuantitativas importantes, endureciendo, además, el acceso a la jubilación anticipada y parcial. La segunda porque, al regular el factor de sostenibilidad (instrumento automático, aplicable a partir de 2019, revisable cada cinco años, que permite vincular el importe de las pensiones de jubilación a la evolución de la esperanza de vida, ajustando las cuantías que perciban aquellos que se jubilen en similares condiciones en momentos temporales diferentes) y el índice de revalorización de todas las pensiones (que ya no tendrá en cuenta el IPC sino el crecimiento de los ingresos, los gastos, el número de pensiones contributivas del sistema y la pensión media como consecuencia del efecto sustitución, entendido como diferencia de cuantías entre altas y bajas), va a provocar una reducción del importe inicial de las pensiones y del poder adquisitivo, circunstancias que dejan ver la opción del Estado Español por un sistema de “tercera generación”, que pretende tener en cuenta todos los determinantes presentes y futuros del equilibrio presupuestario, incluidos los ingresos, favoreciendo, a la postre, los mecanismos privados, frente a los más restringidos de “primera generación”, adoptados por países como Finlandia, Dinamarca, Francia, Grecia, Italia, Portugal, Polonia o Letonia, que atienden al factor de esperanza de vida, y a los de “segunda generación”, mantenidos por Suecia, Hungría, Alemania o Japón, que toman en cuenta tanto el riesgo de longevidad como el riesgo macroeconómico, integrando las variables de la esperanza de vida con las relativas al PIB, los salarios o la *ratio* entre pensionistas y cotizantes (SÁNCHEZ PÉREZ, 2015, p. 242).

3. Prestaciones de servicios regulares pero con escasa protección social: el nuevo perfil de los moldes contractuales clásicos y sus difusos contornos

La figura del contrato de trabajo como nexo típico surge en el momento en que se constata la insuficiencia del arrendamiento de servicios para dar respuesta a las necesidades de ordenación y regulación derivadas de la posición subordinada del trabajador frente a los poderes



del empresario en el contexto de una estructura organizada jerárquicamente como es la empresa industrial capitalista (ÁLVAREZ DE LA ROSA, 2014, p. 126.). Ahora bien, el contrato de trabajo, desde que, desgajado por ley específica del tronco del arrendamiento civil de servicios, se convirtiera, en los años 30 del pasado siglo, en el tipo contractual propio y específico para articular la prestación remunerada, por cuenta y bajo dependencia ajena, no ha reinado nunca con caracteres absolutos en cumplimiento de su función característica y tampoco en la relación jurídica de aseguramiento público o de Seguridad Social (MARTÍNEZ MORENO, 2015, p. 14)

Es más, con el paso del tiempo se advierte con claridad meridiana una diversificación y resquebrajamiento de sus contornos como figura unitaria. Sabido es que no todas las relaciones, cuyo objeto sea la prestación de una actividad, poseen naturaleza laboral (SUÁREZ GONZÁLEZ, 1960, pp. 69 y 126), no en vano aun cuando el legislador establece unas notas (personalidad, voluntariedad, retribución, ajenidad y dependencia) definitorias del vínculo contractual laboral que permiten su diferenciación con otras formas de contratación de servicios, lo cierto es que tal tarea no resulta fácil pues las fronteras no siempre están demasiado claras, presentándose en algunas ocasiones como un “maremágnum” o “hervidero de actividades que pugnan por entrar y salir” (RODRÍGUEZ ESCANCIANO, 2003, pp.17 y ss.) y surgiendo un conglomerado de figuras afines que se disputan con el contrato de trabajo la cobertura jurídica de la operación de intercambio voluntario de trabajo por remuneración (OJEDA AVILÉS, 1988, p. 78).

En este contexto, cabe destacar un triple fenómeno: por un lado, el contrato de trabajo conservó ciertos elementos y reglas de aplicación comunes con los contratos civiles de los que provenía, basados en la igualdad formal de las partes y en el principio de autonomía de la voluntad que presupone un ejercicio paritario de la libertad por ambos contratantes, lo que resulta particularmente intenso respecto del arrendamiento de servicios, con el que presenta problemas de delimitación y frecuentes movimientos entre sus respectivas fronteras. En segundo término, mantiene cierta similitud con otros contratos limítrofes, tales como el contrato de agencia, transporte, sociedad, comisión, mandato o ciertos contratos administrativos, con los que las dificultades de separación pueden llegar a ser las mismas o aún mayores que en el contrato de servicios civil. En tercer lugar –y esta es la parte que en el momento presente suscita más interés, por su repercusión socio-económica--, hace décadas que se produjo la ruptura del paradigma del contrato laboral concertado con vigencia indefinida y a tiempo completo, a resultas de la proliferación de muy diversos subtipos o modalidades contractuales, relaciones



laborales especiales o con peculiaridades, e incluso formas de trabajo “atípico” que impiden hablar ya de una unidad tipológica del contrato de trabajo (MARTÍNEZ MORENO, 2015, p. 16).

Los inseguros contornos del mercado de trabajo actual han motivado el surgimiento de fórmulas a través de las cuales el empresario procura, mediante la imposición de condiciones que en ocasiones han sido consideradas índices destipificadores de la laboralidad, obtener el ansiado beneficio productivo (OJEDA AVILÉS, 2009, p. 43), surgiendo una ingente pléyade de prestaciones de actividad, caracterizadas por la escasa protección brindada por el derecho laboral y un déficit de tutela en materia de protección social, quedando normalizados vínculos “hiperprecarios” tales como, por lo que aquí interesa –y en lo que es un mero ejemplo–, los que derivan de una beca o de un trabajo semi autónomo.

Qué duda cabe que un estudio en profundidad de las variables temporalidad, parcialidad y disminución de las condiciones de trabajo, presente en los trabajos ejecutados de forma autónoma, excedería de las limitaciones espacio-temporales de este trabajo. Ahora bien, no procede resistirse a esbozar siquiera unos primeros apuntes, pues constituyen el sustrato común de un proceso de resistencia a la calificación laboral del vínculo, no ya de las formas de trabajo no declaradas (en la denominación utilizada por la UE) o de la economía informal (como indica la OIT), sino de las conformadas bajo otro *nomen iuris* y, así, encubiertas y simuladas, quedando fuera del ordenamiento laboral y de su finalidad correctora de la desigualdad fundamental de las partes en la relación contractual de trabajo por cuenta ajena, dependiente y remunerado, aunque cuenten con otra ordenación jurídica (CASAS BAAMONDE, 2015, p. 714), sin dejar de atender, con carácter previo, a aquellas modalidades contractuales laborales que se apartan del estándar porque no se desarrollan de forma estable ni a tiempo completo (OIT, 2015).

III – LA SEGURIDAD SOCIAL BRASILEÑA Y LA *PREVIDÊNCIA SOCIAL* DE LOS TRABAJADORES AUTÓNOMOS

1. La Seguridad Social en Brasil

Brasil ha seguido la misma lógica que otros países, incluido España, ya que la Constitución de la República Federativa de Brasil del año de 1988, predijo un Estado de



Bienestar Social en el territorio brasileño. Por eso, la protección social es una de sus prioridades y ante todo una obligación del Estado brasileño, para imponer el deber a todos los trabajadores brasileños de cotizar para la manutención de la Seguridad Social. En Brasil, se entiende por Seguridad Social el conjunto de las acciones del Estado con el fin de satisfacer las necesidades básicas de su población en las áreas de Sanidad, Asistencia Social y *Previdência Social* (BRASIL, CRFB, art. 6º y art. 194).

La seguridad social puede ser definida como la red protectora formada por el Estado y por particulares, con la contribución de todos, incluidos los trabajadores beneficiarios, para establecer acciones para el apoyo de las personas necesitadas y de los trabajadores en general y sus dependientes, proporcionando el mantenimiento de una vida digna (ZAMBITTE IBRAHIM, 2011, p. 5, traducción nuestra).

Para Wagner Balera la Seguridad Social sólo podrá ser comprendida si es entendido antes el verdadero significado y el alcance de dos premisas: el bienestar y la justicia social, las cuales son, de hecho, las bases del Estado brasileño, como las directrices de su actuación. Por lo tanto, la Seguridad Social es el camino para conseguir obtener la justicia, que es el objetivo final de la ordenen social (BALERA, 2004, p. 15 a 39 traducción nuestra).

Por lo tanto, la Seguridad Social brasileña será financiada por toda la sociedad, de forma directa e indirecta, por medio de recursos provenientes de los presupuestos de la Unión, de los Estados, del Distrito Federal, de los “Municípios” y de las contribuciones sociales (BRASIL, CRFB/88, art. 195, traducción nuestra).

La Constitución brasileña caracteriza las contribuciones sociales por el destino que tienen, o sea, todos los ingresos recaudados por medio de estas contribuciones, son direccionados y aplicados por la Unión en el sector de la orden social (AMARO, 2008, p. 53 traducción nuestra).

De los tres segmentos de la Seguridad Social brasileña, apenas la “Previdencia Social” tiene carácter contributivo. De hecho, todas las contribuciones sociales tienen el montante de la recaudación destinada a costear los tres segmentos de la Seguridad Social, pero sólo el segmento de la *Previdência Social*, exige una contribuciones sociales específica para acceder al sistema de protección social (ZAMBITTE IBRAHIM, 2011, p.122). La Sanidad (BRASIL, CRFB/88, art. 196) y la Asistencia Social (BRASIL, CRFB/88, art. 203) son independientes de contribución directa, ya que poseen una financiación indirecta proveniente de las contribuciones sociales recaudadas de toda la sociedad (GOES, 2016, p. 38, traducción nuestra).



Por lo tanto, las contribuciones sociales realizadas por los trabajadores y por las empresas, previstas en el artículo 195, apartado I y II (BRASIL, CRFB/88)³, para el financiamiento de la Seguridad Social, tienen como destino sólo uno de los segmentos de la Seguridad Social, cual sea la *Previdência Social* (SABBAG, 2014, p. 544), tal como preconiza el artículo 167, XI, de la CRFB/88⁴ (Brasil), que vincula las dichas contribuciones al pago de los beneficios concedidos por la *Previdência Social*, siendo vedado su utilización para suprimir cualquiera otra necesidad del Estado.

La *Previdência Social* brasileña se subdivide en tres sistemas compulsorios, colectivos y de contribución/cotización obligatoria. El primero, el RGPS – *Regime Geral de Previdência Social* – en el que se incluyen todos los trabajadores de empresas privadas, y todos aquellos que no son asegurados obligatorios de otro régimen (BRASIL, CRFB/88, art. 201), además de incluir dentro de su sistema las personas que no ejercen ninguna actividad laboral remunerada, los llamados *facultativos* (BRASIL, CRFB/88, Ley nº 8.213/91, art. 2); el segundo, el RPPS – *Regime Próprio de Previdência Social* – que confiere protección a los trabajadores de la administración pública directa, indirecta y autarquías (BRASIL, CRFB/88, art. 40); y por tercero está el régimen de los Militares (BRASIL, CRFB/88, art. 142, §3º, X).

Así como otros países, incluyendo España, Brasil además de los regímenes de *previdência social* obligatorios, tiene también los regímenes complementarios que se subdividen en dos clases. La primera, *Previdência Complementar Privada*, que puede ser abierta, que permite el acceso, vía de regla de cualquier persona, y cerrada, que se destina exclusivamente a los empleados de una empresa o grupo de empresas específicas (BRASIL, CRFB/88, art. 202); la segunda, *Previdência Complementar Pública*, que tiene como objetivo complementar las pensiones y las jubilaciones de los servidores titulares de cargos efectivos de la Unión, de los Estados, del Distrito Federal y de los *Municípios*, bien como los servidores de las autarquías y fundaciones (BRASIL, CRFB/88, art. 40, §§ 14 a 16).

³ “Art. 195. A seguridade social será financiada por toda a sociedade, de forma direta e indireta, nos termos da lei, mediante recursos provenientes dos orçamentos da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, e das seguintes contribuições sociais: I - do empregador, da empresa e da entidade a ela equiparada na forma da lei, incidentes sobre: a) a folha de salários e demais rendimentos do trabalho pagos ou creditados, a qualquer título, à pessoa física que lhe preste serviço, mesmo sem vínculo empregatício; b) a receita ou o faturamento; c) o lucro; II - do trabalhador e dos demais segurados da previdência social, não incidindo contribuição sobre aposentadoria e pensão concedidas pelo regime geral de previdência social de que trata o art. 201 (...)”

⁴ “Art. 167. São vedados: (...) XI - a utilização dos recursos provenientes das contribuições sociais de que trata o art. 195, I, a, e II, para a realização de despesas distintas do pagamento de benefícios do regime geral de previdência social de que trata o art. 201 (...)”.



Con el objetivo de delimitar el tema aquí propuesto, el estudio será respecto al régimen general brasileño, el RGPS, por ser dónde están incluidos los trabajadores autónomos, objeto de este estudio comparativo.

2. Los trabajadores autónomos y la *previdência social* brasileña

El régimen básico de *Previdência Social* brasileiro – RGPS, de responsabilidad de la Unión, tiene como entidad gestora el Instituto Nacional del Seguridad Social – INSS, autarquía federal vinculada al Ministerio de la *Previdência Social*. El INSS es el responsable por la concesión de los beneficios *previdenciários* debidos a los asegurados, en las situaciones de riesgo, que están previstas en la CRFB/88, en su art. 201 (BRASIL).

La *Previdência Social* además de tener la previsión constitucional arriba mencionada, cuenta con leyes específicas de la materia. La Ley nº 8.213/91 que dispone sobre el Plan de Prestaciones de la *Previdência Social*; también cuenta con la Ley nº 8.212/91 que dispone sobre el Plan de Financiamiento de las prestaciones juntamente con el artículo 195 de la CRFB/88 (BRASIL), a ley que establece cuales son los beneficios debidos en razón de los riesgos sociales (muerte, incapacidad laboral, enfermedad, invalidez, edad avanzada, maternidad, desempleo y prisión). Además de estas dos Leyes específicas, en 1999 fue promulgado el Decreto nº 3.048/99 que reglamentó ambas las leyes (BRASIL).

La alínea *h* del apartado V, del art. 12 de la Ley nº 8.212/91 (BRASIL) explica que trabajador autónomo, para fines de cotización de la seguridad social, es toda “persona física que ejerce, por cuenta propia, actividad económica remunerada de naturaleza urbana, con finalidad lucrativa o no” (traducción nuestra)⁵.

O sea, el autónomo es la persona física que presta servicios con habitualidad por cuenta propia a una o más personas, asumiendo los riesgos de la actividad económica (PINTO MARTINS, 2014, 101, traducción nuestra).

Cabe recordar, que la Ley 9.876/1999 (BRASIL) fue la responsable por la fusión de tres categorías existentes, los autónomos, los empresarios y los equiparados a autónomos, que a partir de su publicación pasaran a tener una clasificación única, cual sea la categoría de los

⁵ Además de esta definición del trabajador autónomo, dentro del mismo artículo 12 y apartado V, se encuentran otros trabajadores autónomos así definidos por ley (BRASIL, Ley nº 8.213/91). Bien como el apartado 15º del art. 9º del Reglamento de la *Previdência Social* añade diversas personas físicas que se encuadran para fines *previdenciários* en la categoría de contribuyente individual (BRASIL, Dec. 3.048/99)



contribuyentes individuales. Para Wladimir Novaes Martinez, la ley no ofrece una definición específica para explicar quiénes son los contribuyentes individuales. Para referido autor, esta categoría está subdividida en diez tipos, de acuerdo con el art. 12, V de la Ley nº 8.212/91 e do art. 11, V, da Ley nº 8. 213/91: a) “empresario urbano o rural; b) director empleado; c) trabajador eventual; d) profesional autónomo; e) productor rural persona física; f) pescador artesanal; g) garimpeiro profesional; h) eclesiástico mantenido; i) brasileiro no exterior; e j) síndico de condominio” (NOVAES MARTINEZ, 2013, p. 537, traducción nuestra).

El trabajador autónomo, presenta características muy semejantes a de los empresarios y distantes de lo que caracteriza un trabajador empleado. Son características de los trabajadores autónomos brasileños: a) personalidad; b) profesionalidad; c) asume los riesgos de la actividad económica; d) independencia; e) actividad urbana; y f) lucrativo o no. O sea, el trabajador autónomo trabaja por propia cuenta, ejecuta el trabajo de forma profesional, con habitualidad y retribución por su trabajo, además de asumir los riesgos de la prestación laboral y no estar subordinado aquel que recibe su prestación laboral (NOVAES MARTINEZ, 2013, pp. 556 y 557, traducción nuestra).

Los trabajadores autónomos están incluidos en el sistema general de la *Previdência Social*, como *segurados* obligatorios del sistema, al lado de los trabajadores empleados, empleados del hogar, trabajadores *avulsos* y *segurados especiais*, ocupando la categoría de *contribuintes individuais* (BRASIL, Ley nº 8.213/91, art. 11). Su afiliación al sistema es obligatorio, o sea, al ejercer actividad remunerada, él está obligado a cotizar sobre todo el valor que recibe a título de remuneración (PEREIRA DE CASTRO y BATISTA LAZZARI, 2016, pp. 250 – 256, traducción nuestra).

Es decir, los autónomos, *segurados* obligatorios del RGPS, en la calidad de contribuyentes individuales, deben de cotizar al sistema con un porcentaje de 20% (veinte por cien) sobre la totalidad del valor percibido por su trabajo durante el mes, respetando los límites mínimo y máximo, que son para el año de 2016, R\$ 880,00 (ochocientos ochenta reales) y R\$ 5.189,92 (cinco mil ciento ochenta y nueve reales con noventa y dos centavos de reales) respectivamente, siempre y cuando presten servicio a una persona física. Ejemplo un médico, profesional liberal, que posee profesión reglamentada en ley y que también es un trabajador autónomo, cuando ejecute su trabajo en su propia consulta y reciba de su paciente, persona física (ARAGONÉS VIANNA, 2011, p. 300).



Lo que no ocurre cuando el mismo profesional liberal – médico – presta su servicio a una empresa – Hospital, en este caso (STUDART LEITÃO, y SANT´ANNA MEIRINHO, 2013, pp. 526-530, traducción nuestra) existe dos contribuciones al sistema de la previdencia social, uno por parte del médico (11%) y otra por parte de la empresa (20%) (BRASIL, Ley n° 8.212/91, art. 22, III).

Cabe entender, por tanto, que desde la promulgación de la Ley n° 10.666/2003 (BRASIL), siempre que un contribuyente individual ejercer actividad a servicio de una persona jurídica cabrá a esta última efectuar el descuento y pagar la contribución del contribuyente individual a su servicio. O sea, la contribución *previdenciária* del contribuyente individual debe ser descontada del valor a ser pago a él a título de remuneración y posteriormente soldada pela empresa tomadora de servicio juntamente con las demás contribuciones a su cargo” (STUDART LEITÃO y SANT´ANNA MEIRINHO, p. 577).

De acuerdo con la visión de las ciencias actuariales, la cotización de 20% por parte de los contribuyentes individuales cuando prestan servicios para personas físicas, se justifica porque en estos casos, solo existirá una contribución al sistema, diferente de los que ocurre con los trabajadores empleados que poseen la cotización del empleado y también la contribución de la parte patronal (ARAGONÉS VIANNA, 2011, p. 225).

No obstante, todos los trabajadores autónomos que trabajen por cuenta propia, sin relación de trabajo con empresas, tienen el derecho de reducir su alícuota de 20% para 11% o para 5% si él autónomo es *Microempreendedor Individual* – MEI (BRASIL, Ley Complementar n°123/2006), no obstante, no tendrán derecho a jubilación por tiempo de cotización (BRASIL, Ley n° 8.213/91, art. 21).

Así, los autónomos son divididos en dos grupos. En el primero están los autónomos que prestan servicio para personas físicas, obligados a cotizar 20% sobre el valor recibido por su trabajo y, en el segundo están los trabajadores autónomos que prestan servicio a empresas. En este último grupo, las empresas que reciben la prestación laboral de los autónomos, están obligadas a retener 11% del valor que sería pago al autónomo (respetando el teto de R\$ 5.189,92 para el año de 2016), bien como junto con los 11% descontados del pago de los autónomos, contribuir con 20% sobre la remuneración total paga a él (sin límite) (NOVAES MARTINEZ, 2013, pp. 658 y 659).

Cabe dar noticia, que el art. 30, §4° de la Ley 8.212/91 (BRASIL), prácticamente equiparó los trabajadores autónomos a los trabajadores empleados, estableciendo una



contribución muy semejante, ya que los que poseen contrato de trabajo fijo, cotizan con alícuotas de 8%, 9% o 11% de acuerdo con su remuneración (BRASIL, Ley nº 8.212/91), también cotizando hasta el límite de R\$ 5.189,92 (2016). Implícito a esta equiparación está el principio de la igualdad, pues son conferidos los mismos derechos y prácticamente los mismos encargos sociales a ambos los trabajadores (empleados y autónomos que laboren para empresas), independientemente de la categoría jurídica bajo la cual fue prestado el servicio.

En definitiva, la intención del legislador brasileño, es que sea hecho la cotización por parte de todos los trabajadores autónomos, pues en muchos casos, los trabajadores autónomos que prestan servicio a una o más empresas, no cotizaban debidamente para la *Previdência Social*, también es cierto, que al ser exigido que la propia empresa se encargue de hacer el descuento del pago del trabajador autónomo, ha facilitado la recaudación y ha evitado la proliferación de fraudes de evasión de la contribución social por parte del trabajador (PINTO MARTINS, 2014, p. 196).

Siendo el sistema contributivo, el derecho a las prestaciones sociales ocurrirá con la filiación al sistema *previdenciário*, además de exigir que sean cumplidos requisitos específicos para el cobro de cada una de las prestaciones sociales, en aplicabilidad del principio de la selectividad y distribución existente en el ordenamiento brasileño (BRASIL, art. 194, III). O sea, el *segurado* debe estar afiliado, presentar una de las situaciones reconocidas como riesgo social (BRASIL, CRFB/88, art. 201) además de cumplir los requisitos exigidos para que el Estado pueda conceder la debida prestación social *previdenciária* (PEREIRA DE CASTRO y BATISTA LAZZARI, 2016, traducción nuestra).

Cabe destacar, que el sistema brasileño de protección al trabajador tiene por objetivo proteger la colectividad, incluyendo en el sistema también aquellos trabajadores que no pertenecen al mundo laboral, como es el caso de los *facultativo*, que no ejercen actividad laboral remunerada y que, diferentemente del sistema de seguridad social española, hacen parte del régimen general de *previdência social*, siempre y cuando pasen por situaciones de riesgo como muerte, edad avanzada, enfermedad, maternidad, etc., y comprueben que han cumplido los requisitos exigidos para obtener el beneficio *previdenciários* que necesitan, entre ellos el cumplimiento del tiempo mínimo de cotización.



IV – CONCLUSIÓN

Cierto es que el mejor factor de sostenibilidad del sistema de Seguridad Social consiste, por un lado, en reorientar las políticas de austeridad hacia un crecimiento responsable, y, por otro, en transitar desde el modelo de “precariedad” o de “paralaboralidad” hacia el de pleno empleo de calidad, pues ello va a generar mayores cotizaciones y mejor equilibrio entre activos y pasivos en el marco del principio de solidaridad intergeneracional. Sin perder de vista esta premisa de partida, no menos verdad resulta que entre los colectivos con mayores dificultades para acceder, mantenerse o reincorporarse al mercado laboral, ocupan un lugar muy destacado los trabajadores instalados en zonas grises, que aglutinan todas las notas inherentes a un trabajo precario o no protegido por la legislación, ocupando un lugar destacado los autónomos.

A partir de la análisis de este trabajo, en lo que se refiere las particularidades en materia de protección social de los autónomos, obliga a tratar con carácter previo una premisa común de partida: ya no se está propiamente ante empleo irregular, en tanto el trabajo está regulado y declarado, aunque mal encuadrado o parcialmente encubierto, se ajusta a determinados controles y otorga cierto grado de protección, a veces pírrica. Desde el punto de vista del trabajador acarrea, al tiempo, una importante precarización, una disminución significativa de sus derechos y, en especial, de sus posibilidades efectivas de tutela. Investigar las causas que motivan la situación descrita no se presenta, en absoluto, como una cuestión exenta de dificultad, pues obviamente influyen factores de muy distinta índole relativos al propio funcionamiento de la economía en la que el ahorro de costes empresariales adquiere una importancia meridiana como motor de la competitividad, modelo que además viene fomentándose por las últimas reformas laborales inspiradas en la idea de que las nuevas exigencias del sistema productivo no se consiguen en la zona del empleo fijo y regularizado (IGARTÚA MIRÓ, 2015, p. 57).

La temporalidad, parcialidad y disminución de las condiciones de trabajo son consentidas y propiciadas por el legislador como soluciones de urgencia frente al desempleo, olvidando los perjuicios que conllevan no sólo en cuanto a la debilidad contractual del trabajador sino también a una reducción significativa de la protección de Seguridad Social y, en general, de los mecanismos de tutela social pública (MONEREO PÉREZ, 2013, p. 62). Esta tolerancia viene basada en la hipótesis, susceptible de crítica, de que es mejor el empleo sin



derechos que la carencia absoluta de empleo y que se agravarían más los índices de paro si desaparecieran las situaciones infraprotegidas (RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, 1985, p. 2).

De otra suerte, el ordenamiento brasileño viene demostrando su preocupación con los autónomos, desde la promulgación de la Ley Complementar 123/2006 (BRASIL), confirmando su política de inclusión social, reduciendo las alícuotas de los contribuyentes individuales – autónomos, y también de los *facultativo*, al implantar el Plan Simplificado de *Previdência Social*.

En este mismo sentido, cabe destacar que esta misma Ley extendió la protección social a muchos trabajadores autónomos que estaban en la informalidad o en el mercado negro, posibilitando al *Microempreendedor Individual* – MEI, cotizar 5% sobre el sueldo mínimo nacional (R\$ 880,00 para el año de 2016), y a tener una protección mínima, como la aposentaduría por edad, prestaciones por maternidad, invalidez, prestaciones a sus dependientes en caso de prisión o muerte, siempre con un sueldo mínimo.

Este régimen especial de contribución tiene elevado potencial para retirar de la zona de exclusión *previdenciária* grande parte de los trabajadores autónomos, principalmente los de menor remuneración, como los trabajadores autónomos ambulantes (ARAGONÉS VIANNA, 2011, p. 225, traducción nuestra).

Claro está que los trabajadores autónomos que firmen el Plan Simplificado de *Previdência Social*, están excluidos del beneficio de la aposentaduría por tiempo de cotización, beneficio que sólo existe en algunos países (Benin, Egipto, Ecuador, Irã, Kuwait y Brasil) y que es muy cuestionado por los doctrinadores brasileños, por ser calculada solo con base en el tiempo de cotización, sin llevar en consideración una edad mínima (GOES, 2016). Al que todo indica, con la entrada en vigor de la Ley 13.183/2015 (BRASIL), la tendencia es implícitamente exigir una edad mínima para el trabajador tener derecho a este tipo de aposentaduría, ya que la formula exige 35 años de cotización para el hombre que sumados a su edad tienen que llegar a 95, de la misma manera, exige 30 años de cotización para la mujer que sumados a su edad, deben llegar a 85, para que el beneficiario no sufra incidencia del factor *previdenciário*⁶.

⁶ Fator *Previdenciário*, es una fórmula matemática que se aplicaba de forma obligatoria en las aposentadurías por tiempo de contribución, que tiene en cuenta la edad del *segurado*, el tiempo de cotización y la expectativa de vida de los brasileños. De acuerdo con la Ley 8.212/91 el fator *previdenciário* comprende la siguiente fórmula: “**F** = **Tc** x **a** x [1+ (**Id** + **Tc** x **a**)] **Es** 100

F = Fator *previdenciário* **Es** = Expectativa de sobrevivida

Tc = Tempo de contribuição **Id** = Idade no momento da aposentadoria **a** = alíquota fixa correspondente a 0,31”



Pero el mayor problema del aumento de los trabajadores autónomos, además de la proliferación de trabajos atípicos, precarios, está en el hecho de que una gran parte de los trabajadores autónomos piensan que el deber de cotizar sobre el valor recibido por su trabajo es una facultad suya, lo que como fue demostrado, es una obligación. El fato generador de la obligación *previdenciária* transcurre del ejercicio de una actividad laboral y, por lo tanto, una vez que él recibe por su trabajo, debe cotizar con 20% hasta el teto *previdenciário*, que es de R\$ 5.189,92 para el año de 2016 (BRASIL, Ley nº 8.212/91).

El problema se ha resultado en cierta parte con la promulgación de la nº 10.666/2003 (BRASIL), que apuesto a encargo de la empresa, retener la parte de la cotización social del trabajador autónomo a su servicio. Pero el problema persiste en lo que se refiere a la prestación de servicios del trabajador autónomo a las personas físicas, que en la mayoría de las veces, no cotizan sobre toda la remuneración que reciben o, aún dejan de cotizar para la *previdência* social, en momentos de mayor dificultad económica.

La falta de cotización de los trabajadores autónomos es más uno de los problemas referentes a la falta de sostenibilidad del sistema *previdenciário* brasileño.

V – BIBLIOGRAFÍA

ALARCÓN CARACUEL, M.R.: **La Seguridad Social en España**. Pamplona (Aranzadi), 1999.

ALARCÓN CARACUEL, M.R. y GONZÁLEZ ORTEGA, S.: **Compendio de Seguridad Social**. Madrid (Tecnos), 1997.

ÁLVAREZ DE LA ROSA, M.: **La construcción jurídica del contrato de trabajo**. Granada (Comares), 2014.

AMARO, L.: **Direito tributário brasileiro**. 14. Ed. São Paulo: Saraiva, 2008.

ARAGONÉS VIANNA, J. E. **Curso de Direito Previdenciário**. São Paulo: Atlas, 2011.

BALERA, W.: **Noções Preliminares de Direito Previdenciário**. São Paulo: Quartier Latin, 2004.

BORRAJO DACRUZ, E.: **El sistema público de Seguridad Social: presente inquieto y futuro abierto**. *AL*, núm. 1, 1999.



CASAS BAAMONDE, M.E.: **Las transformaciones del Derecho del Trabajo y el futuro del Derecho del Trabajo**, en AA.VV (ALARCÓN CARACUEL, M.R. y MIRÓN HERÁNDEZ, M.M., Coords.): *El trabajo ante el cambio de siglo. Un tratamiento multidisciplinar*, Madrid (Marcial Pons), 2015.

GARCÍA ROMERO, B.: **La protección social española frente a situaciones de exclusión social: deficiencias y propuestas de mejora**. *DL*, núm. 104, 2015, vol. II.

GOES, H.: **Manual de Direito Previdenciário**. 11ª Ed. Rio de Janeiro: Ferreira, 2016.

IGARTÚA MIRÓ, M.T.: **El empleo irregular en España: puntos críticos**, *Trabajo y Derecho*, núm. 1, 2015.

MARTÍNEZ MORENO, C.: **El sistema español de contratación laboral**, en AA.VV (GARCÍA MURCIA, J., Coord.): *Contratos de trabajo y políticas de empleo*, Oviedo (Principado de Asturias), 2015.

MONEREO PÉREZ, J.L.: *Público y privado en el sistema de pensiones públicas*, Madrid (Tecnos), 1998.

_____: **El constitucionalismo social europeo. Un marco jurídico-político insuficiente para la construcción de la ciudadanía social europea**. *NREDT*, núm. 60, 2013.

NOVAES MARTINEZ, W.: **Curso de Direito Previdenciário**. 5ª Ed. São Paulo: LTr, 2013.

OIT: **Perspectivas sociales y de empleo en el mundo 2015**. www.ilo.org

OJEDA AVILÉS, A.: **Encuadramiento profesional y ámbito del Derecho del Trabajo**. *RL*, núm. 3, 1988.

_____: **Los trabajos periféricos y el esfuerzo por unificar su regulación**. *RDS*, núm. 47, 2009.

PEREIRA DE CASTRO, C. A. y BATISTA LAZZARI, J.: **Manual de Direito Previdenciário**. 19ª Ed. Rio de Janeiro: Forense, 2016.

PINTO MARTINS, S.: **Direito da Seguridade Social**. 34ª Ed. São Paulo: Atlas, 2014.

RAMOS QUINTANA, M.I.: **El futuro del trabajo y las mutaciones del empleo**, *Trabajo y Derecho*, núm. 11, 2015.

ROJAS RIVERO, G.P.: **Nuevas fórmulas de financiación para el sistema público de Seguridad Social**. *DL*, núm. 103.

RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S.: **Los difusos contornos del contrato de trabajo: un hervidero de actividades que pugna por entrar y salir**. *Boletín de la Facultad de Derecho (UNED)*, núm. 23, 2003.



RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M.: **Economía sumergida y empleo irregular**. *RL*, 1985, Tomo I.

SABBAG, E.: **Manual de Direito Tributário**. 6ª Ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

SÁNCHEZ PÉREZ, J.: **Una ecuación a resolver: el futuro de las pensiones: reformas legales**. *RGDTSS*, núm. 41, 2015.

SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, Y.: **Adecuación y sostenibilidad de las prestaciones contributivas (en especial, de las pensiones) del sistema de Seguridad Social**. *NREDT*, núm. 161, 2014.

STUDART LEITÃO, A. y SANT'ANNA MEIRINHO, A. G.: **Manual de Direito Previdenciário**. São Paulo: Saraiva, 2013.

SUÁREZ GONZÁLEZ, F.: **El origen contractual de la relación de trabajo**. *Cuadernos de Política Social*, núm. 48, 1960.

VALDÉS DAL-RE, F.: **Estado Social y Seguridad Social (I)**, *RL*, núm. 22, 1994.

VIQUIEIRA PÉREZ, C.: **El sistema de protección social ante las situaciones de exclusión: exclusión social y desempleo**. *DL*, núm. 104, 2015, vol. II.

ZAMBITTE IBRAHIM, F.: **Curso de Direito Previdenciário**. 16ª Ed. Rio de Janeiro: Impetus, 2011.